

# Forord

---

Den moderne verden er blevet global. Det er et af de slogans, som går igen i populær og akademisk debat om de forandringer, der præger den teknologiske, økonomiske og sociale sfære. Internationalisering har været en del af den kapitalistiske udvikling allerede før første verdenskrig. Men globaliseringen, som fænomen, adskiller sig både kvalitativt og kvantitativt. Den måde verden integreres på er anderledes og her spiller udviklingen af IT teknologi en væsentlig rolle. Noget af det som særligt kendetegner globaliseringen er, at geografiske grænser og fysiske lokaliteter mister betydning. Samtidig øges hastigheden af processerne, f.eks. når det gælder informations- og kapitalstrømme. I forhold til arbejdslivet kan det betyde, at f.eks. virksomheden som en fysisk afgrænset størrelse opløses. 'Virksomheden' kan bestå af en række komplekse økonomiske netværkskonstruktioner, mens arbejdsopgaverne kan udføres uafhængigt af tid og rum i hurtigt skiftende konstellationer.

Globaliseringen har affødt en række diskussioner om fremtidens arbejdsliv. Den ny form for kapitalisme opfattes af mange (f.eks. Ritzer 1993, Rifkin 1995) som en homogeniserende kraft; tilpasningen til lokale betingelser synes ikke længere vigtig. Homogenisering betyder at de betingelser, hvorunder arbejdet foregår bliver stadig mere ens. De samme ledelseskoncepter, den samme teknologi og krav til kompetencer vil blive introduceret forskellige steder på kloden. Spørgsmålet er, hvad det indebærer for det lokale. Centrale institutioner såsom staten, virksomheden, kontrakten mellem arbejdsgiver/arbejdstager, institutioner som tjener til at regulere markedet, er alle båret af en æra, hvor geografiske grænser og fysi-

ske lokaliteter er det konstituerende. De trues af opløsning, eller må grundlæggende forandre sig. Der er således en bekymring for, at globaliseringen yderligere svækker civilsamfundet på markedets bekostning (f.eks. Baumann 1998, 1999).

Når kapitalstrømme uhindret bevæger sig derhen, hvor de bedst giver afkast, flytter arbejdet. Men mennesker har ikke samme bevægelsesfrihed som kapitalen – i hvert fald ikke dem alle. Baumann (1999) argumenterer for, at vi i stigende grad vil se et skel mellem de, som søger at leve op til de nye krav om stadig mobilitet – det være sig fysisk eller mentalt – og de, som ikke magter det. Han peger på, at der sker en ny polarisering mellem de, der kan gøre de nye betingelser om mobilitet til deres fordel, *turisterne*, og de der må se sig skubbet rundt i søgen efter arbejde, og som trues af marginalisering, fordi de ikke kan honorere nye krav om fleksibilitet (*vagabonderne*).

Udviklingen af multikulturelle samfund og multikulturelle relationer i arbejdslivet er en anden vigtig proces i globaliseringen. Selvom menneskers liv er stedbundet på en anden måde end det gælder kapitalstrømme, betyder globaliseringen en øget migration. Som konsekvens heraf ser vi i disse år, at metropolerne udvikler sig til multikulturelle 'sites'. Men spørgsmålet er, om der hermed udvikles en form for pluralistisk multikulturalisme. Som f.eks. Sassen (1991, 1996) og Schierup & Ålund (1991) påpeger, er der en risiko for at vi i stedet bliver vidne til en etnisk segmentering, en opdeling i samfundet, hvor den koloniale orden med 'den hvide mand' som privilegeret får reprise.

Endelig er bevægelse og hastighed et træk ved globaliseringen som mange samtidsdebattører tager op. F.eks. fremhæver Richard

Sennett (1999), at det stadige krav om opbrud og forandring, den stadige skift i horisont, vil få konsekvenser for de sociale relationer både i og udenfor arbejdslivet. Flygtigheden betyder, at det ikke længere er muligt at opbygge stabile sociale relationer og sociale bånd. Tillid i form af implicite gensidige forventninger er et grundelement i at etablere forskellige typer af samfundsmæssige institutioner. Tillid opbygges gennem længerevarende social praksis, og det bliver en mangelvare i en global orden, hvor fleksibilitet og mobilitet er kernen.

Globalisering er som det tydelig fremgår ikke én ting, men en samling af processer, som påvirker arbejdslivet på flere måder og rejser en række forskellige problemstillinger: I forhold til institutioner omkring arbejdet, krav i arbejdet, vores forhold til arbejde, vore muligheder for at påvirke arbejdsbetingelserne.

I dette temanummer lægges hovedvægten på at give debatten mere kød og blod. Vi bevæger os fra de overordnede diagnoser til konkrete studier, der sætter bestemte elementer af globaliseringen under lup. Hovedparten af artiklerne bygger således på empiriske studier. Dermed indfanger de i højere grad paradokser og modsætninger i globaliseringsprocessen.

De første to artikler beskæftiger sig med spørgsmålet om forholdet mellem det lokale og det globale. Hvad sker der, når kapital og ledelseskoncepter bevæger sig? Kan vi entydigt tale om denne form for globalisering som en homogeniserende kraft som omformer lokale institutioner. Eller vil lokale forskelle stadig spille en rolle for de arbejdsforhold i bred betydning der udvikles.

Daniel Fleming og Henrik Søborg viser i deres artikel, hvordan vidensintensive multinationale virksomheder i stigende grad prioriterer Human ressource-politik og anvender den til at skabe ensartethed i kompetencekrav og virksomhedskultur. Samtidig peger de på, hvordan uddannelsesinsti-

tutioner i Malaysia og Singapore påvirkes af de multinationale virksomheders krav til kompetencer. De illustrerer således, hvordan globaliseringen virker homogeniserende, og udpeger bestemte processer som centrale herfor. Samtidig peger de også på, at det er en træg proces, og at der er en række barrierer for at der udvikles ens arbejdskulturer.

Carla Dahl-Jørgensen ser i sin artikel på hvordan ledelse og ansatte i norske multinationale virksomheder forholder sig til den usikkerhed og udfordring som globaliseringen indebærer.

Hun peger på, at når de to parter udvikler strategier bruges lokale særtræk i forsøget på at skabe konkurrencemæssige fordele på det globale marked. Det er især den norske tradition for ledelse og for partssamarbejde som fremhæves. Det lokale er altså her ikke kun en barriere, men også en ressource. Dermed argumenteres for, at globaliseringen ikke kun fører til større enshed i virksomheders ledelsesformer, HR politikker og arbejdskulturer.

Der skabes også nye forskelligheder. De to næste artikler fokuserer på en anden vigtig dynamik i globaliseringen. Nemlig at mennesker bevæger sig globalt i deres arbejdsliv, og at arbejdet dermed i stigende grad bliver præget af multikulturelle relationer. De to artikler tager dog forskellige udgangspunkter, idet den første beskæftiger sig med den multikulturelle arbejdsplads, mens den anden har et mere snævert fokus på, hvordan højtuddannede danskere forholder sig til udstationering.

Fabienne Knudsen peger i sin artikel på, hvordan et bestemt kultursyn er med til at fastholde hierarkiske forskelle i multietniske besætninger i søfarten. Hun viser, hvordan forestillinger om social evolution, hvor 'den vestlige kultur' placeres som øverste udviklingstrin, tjener til at skabe og legitimere en social struktur hvor danskeren søfolk indtager en privilegeret position i for-

hold til – i dette tilfælde – filippinske søfolk. Hun argumenterer dermed for, at den ny globale orden kan kaldes postkolonial; den risikerer at genskabe strukturer der tilhørte kolonitiden, og dermed en orden præget af etnisk arbejdsdeling.

Torben Andersen & Steen Scheuer taler internationale forskere imod, for så vidt angår den karriereforskning, som siger, at højtuddannede ikke ønsker udstationering. Baseret på en bred medlemsundersøgelse i Civiløkonomernes Arbejdsløshedskasse (CA), viser de en overraskende positiv holdning til udstationering i udlandet blandt danske civiløkonomer. Udover, at dette kan ses som et udtryk for en 'globalisering' af et delarbejdsmarked, udtrykker resultaterne også en tendens til, at karrierestierne nu til dags ofte lige så godt kan gå horisontalt, som vertikalt.

De sidste to bidrag – en artikel og en kronik – beskæftiger sig fra hver deres udgangspunkt med mulighederne for i en globaliseret verden at styrke processer, som har demokratisering som deres perspektiv.

Kurt Aagaard Nielsen diskuterer, hvordan globaliseringen influerer på mulighederne for medarbejderinddragelse og demokratisering af arbejdslivet. Her er bevægelse og hastighed som et særligt træk ved globaliseringen i fokus. Forfatterens hypotese er, at et accelererende tempo i ejerskifter og ledelsesmæssige omstruktureringer m.v. virker undergravende dels for medarbejderinddragende udviklingsprojekter i virksomhederne, som ikke kan nå at virke før nye projekter sættes på dagsordenen, og dels for de faglige kulturer, som i den enkelte virksomhed er et væsentligt fundament for demokratisk forandring og udvikling. Diskussionen baseres dels på en række overordnede teoretiske tilgange til globalisering af arbejdslivet og dels på en række spredte iagttagelser fra virksomhedsudviklingsprojekter, og formålet er primært at anspore til forskning på området.

Bent Graversen diskuterer i sin kronik, hvordan fagbevægelsen kan forholde sig til de udfordringer, som globaliseringen stiller for de nationale arbejderbevægelser. Han kritiserer den fremherskende tendens til at se globaliseringen som en uafvendelig kraft. Når globalisering anskues som mange forskellige udviklingstendenser med indbyggede modsætninger, åbnes også øjnene for nye strategiske muligheder. Bent Graversen argumenterer for, at fagbevægelsen må udvikle en form for solidaritet, der henter sit sprængstof lokalt, men som bygger på internationale alliancer. Vi opfordres altså til at spejlvende miljøbevægelsens parole 'tænk globalt – kæmp lokalt'. Slagordet er 'tænk lokalt – kæmp globalt'.

God læselyst

Redaktionen

Annette Kamp & Alex Larsen

## REFERENCER

- Bauman, Z. (1999): *Globalisering – de menneskelige konsekvenser*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Bauman, Z. (1998): *Work, Consumerism and the new Poor*, Buckingham, Open University Press.
- Rifkin, J. (1995): *The End of Work – The decline of the global labor force and the dawn of the Post-market era*, New York, G.P. Putnam's Sons.
- Ritzer, G. (1993): *The McDonaldisation of Society – An investigation into the changing character of contemporary social life*, California, Pine Forge Press.
- Sassen, S. (1991): *Globalization and its discontents*, New York, The New Press.
- Sassen, S. (1996): *Loosing Control? Sovereignty in an age of globalization*, New York, Colombia University Press.
- Schierup, C-U. & Ålund, A. (ed.) (1991): *Paradoxes of Multiculturalism*, Aldershot, Avebury.
- Sennett, R (1999): *Det fleksible menneske*, København, Forlaget Hovedland.